

Trabajo Fin de Grado

La relación laboral especial de los deportistas profesionales

Autora

Marta Cantalapiedra Tricas

Directora

Prof. Dra. Sara Alcázar Ortiz

Facultad de Derecho
2018

INDICE

I. INTRODUCCION.....	1
II. EL DEPORTISTA PROFESIONAL COMO RELACION LABORAL ESPECIAL.....	2
II. 1. LA RELACION LABORAL COMUN.....	2
II. 2. LA CONFIGURACION DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DEL DEPORTISTA PROFESIONAL COMO RELACION LABORAL ESPECIAL	3
II. 3. EL AMBITO DE APLICACION DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL	4
III. EL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	6
III. 1. LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR POR RAZON DE NACIONALIDAD	6
III. 2. LA FORMA DEL CONTRATO Y CONTENIDO	7
III. 2. 1. LOS ASPECTOS FORMALES DEL CONTRATO	7
III. 2.2. EL CONTENIDO DEL CONTRATO.....	10
III. 3. LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO	11
III. 3.1. EL CONTRATO PARA LA FORMACION.....	11
III. 3.2. EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	12
III. 4. EL PERIODO DE PRUEBA.....	13
III. 5. LA DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
IV. LAS CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES	16
IV. 1. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES	16
IV. 1.1. EL DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y LA IMAGEN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES COMO PERSONAS DE NOTORIEDAD PUBLICA	17
IV. 1.2. LA LIBERTAD DE EXPRESION DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES	18
IV. 2. LAS RETRIBUCIONES.....	19
IV. 3. LA JORNADA.....	20
IV. 4. LOS DESCANSOS Y VACACIONES	21

IV. 4.1. EL DESCANSO SEMANAL	21
IV. 4.2. LAS FIESTAS LABORALES	22
IV. 4.3. LAS VACACIONES	23
IV. 5. LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	23
IV. 6. LOS DERECHOS COLECTIVOS.....	24
V. LA EXTINCION DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS	
PROFESIONALES	27
V. 1. LAS CESIONES TEMPORALES	27
V. 2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	28
V. 3. LA EXTINCION DEL CONTRATO	28
V. 3.1. LOS EFECTOS DE LA EXTINCION DEL CONTRATO POR DESPIDO DEL DEPORTISTA	29
V. 3.2. LOS EFECTOS DE LA EXTINCION DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL DEPORTISTA PROFESIONAL	32
V. 3.3. OTRAS CAUSAS DE EXTINCION	33
V. 4. LAS FALTAS Y SANCIONES.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	36
BIBLIOGRAFIA	41

LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE - Boletín Oficial del Estado

CE – Constitución Española

cit. – Citado

ET - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

núm. - Número

pág. - Página

págs. - Páginas

RD - Real Decreto

RD 1006/1985 - Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales

vol. – Volumen

I. INTRODUCCION

El objeto de este trabajo va a ser la relación laboral especial de los deportistas profesionales, pues debido a las peculiaridades que los deportistas profesionales tienen, gozan de un estatuto jurídico específico. En el presente estudio, analizaremos una serie de puntos interesantes de dicha relación laboral, los cuales son: el contrato de los deportistas profesionales, las condiciones laborales y derechos de los deportistas profesionales y la extinción del contrato de los deportistas profesionales.

Respecto a la razón por la que se ha elegido esta cuestión, debemos decir que, por una parte se trata de un interés personal, ya que siempre he practicado deporte a lo largo de mi vida y fue cuando tenía nueve años cuando comencé a practicar la natación sincronizada. Por ello, hasta hace tres años que dejé de practicarla, siempre he estado muy vinculada e interesada en el mundo del deporte, aunque no a nivel profesional. Por este motivo, me resultaba de gran interés realizar este trabajo, para poder analizar las peculiaridades de esta relación laboral especial, y así poder estudiar y analizar sus derechos y obligaciones laborales. El hecho fundamental por el que estaba interesada en realizar este trabajo es porque así podría estudiar algunos aspectos legales de los deportistas, uniendo así una parte muy importante de mi vida como ha sido el deporte, con el Grado universitario que estoy estudiando, Derecho.

En relación con la metodología seguida en el desarrollo del presente trabajo, se va a revisar la normativa y la jurisprudencia relacionada con los aspectos legales de los deportistas profesionales, analizando la relación especial de los mismos desde un punto de vista laboral, realizando así un estudio sobre aquellos puntos más especiales de su relación laboral respecto al resto de colectivos de trabajadores.

Fundamentalmente, se tratarán las características principales que tienen los deportistas profesionales, analizando esencialmente el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el cual se regula la relación laboral especial de los mismos.

II. EL DEPORTISTA PROFESIONAL COMO RELACION LABORAL ESPECIAL

II. 1. LA RELACION LABORAL COMUN

En primer lugar, deberíamos hacer una pequeña mención a lo que es el concepto de deportista profesional, pues, como ya antes se ha mencionado, es debido a las particularidades del trabajo deportivo, por lo que se considera este trabajo como relación laboral especial y, por tanto, existe un estatuto jurídico específico¹. Se trata de una actividad laboral que se distingue de la gran mayoría de profesiones debido a todas las aptitudes profesionales que se requieren.

Antes de nada, hablaremos de lo que es una relación laboral común para luego saber distinguir con claridad de lo que se denomina una relación laboral especial. Las relaciones laborales comunes están reguladas por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), que será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, en base al artículo 1.1 ET. Por lo que serán considerados empresarios todas aquellas personas que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Serán excluidas una serie de relaciones laborales del ámbito regulado por esta ley. También debemos tener en cuenta que esta legislación laboral española será solamente de aplicación a aquellos españoles que presten trabajo y que hayan sido contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero².

En nuestro ordenamiento jurídico, las relaciones que se considerarán relaciones laborales de carácter especial serán:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c)
- b) La del servicio del hogar familiar
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias
- d) La de los deportistas profesionales

¹ CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2017, pág. 23.

² Artículo 1 ET.

- e) La de los artistas en espectáculos públicos
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo
- h) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal
- i) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
- j) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- k) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley³

II. 2. LA CONFIGURACION DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DEL DEPORTISTA PROFESIONAL COMO RELACION LABORAL ESPECIAL

Durante mucho tiempo el deporte se ha tratado exclusivamente como una actividad lúdica, dejándolo al margen del ámbito del Derecho. Es un hecho que, años atrás, el único contenido reglamentario que trataba directamente el deporte eran las normas internas de las Federaciones Deportivas y de los convenios colectivos de los clubs⁴. Sin embargo esta situación cambia cuando entra en vigor la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971⁵. Con dicha sentencia se comienza una modificación en el ámbito jurídico deportivo inspirando tanto al legislador como a los Tribunales de Justicia. En consecuencia, se dicta la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales donde se establece por primera vez, el trabajo de los deportistas profesionales, considerándolo como una relación laboral de carácter especial. Más

³ Artículo 1 ET.

⁴ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 23.

⁵ A dicha sentencia se refieren ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, 24ª edición, Thomson-Civitas, 2006, pág. 114. También se refiere ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 24.

tarde, se les acaba reconociendo en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y gracias a esta previsión legal, el Gobierno dicta en 1981 el RD 318/1981, de 5 de febrero, mediante el cual se regulaba la relación laboral especial de los deportistas profesionales, aportando por primera vez al ordenamiento jurídico una norma de carácter público destinada a ofrecer un marco regulador de la contratación laboral deportiva.⁶

Finalmente, nos encontramos con la legislación vigente hasta el momento, el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales⁷ (en adelante, RD 1006/1985).

II. 3. EL AMBITO DE APLICACION DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL

En el RD 1006/1985, en su artículo 1, nos encontramos con el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. En base a este artículo, serán considerados deportistas profesionales todos aquellos que se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y siempre estando dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, todo ello con carácter regular.

De esto podemos deducir que no contarán como deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen a practicar un deporte dentro un club pero simplemente recibiendo la compensación de los gastos que se derivan de dicha práctica deportiva. También quedarán excluidas todas las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de eventos o espectáculos públicos de deportistas profesionales. Por otro lado, estarán incluidas en este ámbito aquellas relaciones regulares entre deportistas profesionales y empresas que tengan como objetivo principal organizar eventos deportivos o similares.

Además, de acuerdo con el apartado 5 del artículo 1 RD 1006/1985, *“todos los actos, situaciones y relaciones que afecten a los deportistas profesionales del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de*

⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 36.

⁷ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 39.

la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas". Hemos de añadir como característica importante, que las normas establecidas en el RD 1006/1985, no se aplicarán a las relaciones que existan entre las Federaciones Nacionales con los deportistas profesionales cuando estos estén integrados en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas⁸.

⁸ Artículo 1 RD 1006/1985.

III. EL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

III. 1. LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR POR RAZON DE NACIONALIDAD

En relación con el derecho al trabajo en nuestro país por parte de los trabajadores extranjeros que se contempla en el artículo 7.c) del ET, el artículo 2 del Real Decreto 1006/1985 establece lo siguiente:

“En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales y las especialidades previstas en el artículo 14 de este Real Decreto⁹”.

Atendiendo a esto, los deportistas profesionales que no tengan nacionalidad española, es decir, que sean extranjeros, y tengan la intención de prestar sus servicios a entidades deportivas españolas, tendrán que cumplir con una serie de requisitos, establecidos en el Título II (concretamente en los artículos 33 y siguientes) de la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros y su integración social y demás disposiciones de desarrollo complementarias.

Bien es cierto que, algunos de los requisitos establecidos en esta ley, no los consideramos necesarios o de aplicación estricta al tratarse de requisitos más bien dirigidos a no agravar las cifras de trabajadores nacionales desempleados sujetos a relaciones laborales ordinarias. Además, existen una serie de normas reglamentarias que tienen naturaleza deportiva, que se encargan de limitar el número de extranjeros dentro de los clubes o entidades deportivas españolas para así conseguir cierto equilibrio en las competiciones y poder garantizar de tal manera que haya una igualdad en la composición de las selecciones nacionales de cada estado. Cuando el extranjero haya cumplido con los requisitos que se le requieren, debemos destacar que las condiciones claramente deberán ser idénticas a las condiciones de los deportistas con nacionalidad española, de acuerdo con el principio de territorialidad que rige en materia laboral¹⁰.

⁹ Artículo 7 c) ET: *“Podrán contratar la prestación de su trabajo: Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia”.*

¹⁰ Artículo 3.1 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: *“Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución, en los términos establecidos en los Tratados Internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio imperativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles”.*

Respecto a la negociación colectiva sobre esta materia, debemos destacar que en el convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional¹¹ sí que se limita expresamente su ámbito a los jugadores españoles, algo que no ocurre en muchos otros países, donde sí que participan jugadores de países diferentes, y a diferencia de lo que ocurre en los convenios colectivos de las actividades de fútbol, balonmano, y ciclismo profesional, donde no se hace referencia al porcentaje de deportistas extranjeros y con nacionalidad española¹².

III. 2. LA FORMA DEL CONTRATO Y CONTENIDO

En lo que respecta a la forma del contrato y su contenido, primero deberíamos hacer una referencia a lo que establece el artículo 3 del RD 1006/1985, en el cual se indica que el contrato se deberá formalizar por escrito en triplicado ejemplar. Además, el contrato deberá hacer constar, como mínimo:

- a) La identificación de las partes
- b) El objeto del contrato
- c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas
- d) La duración del contrato¹³

III. 2. 1. LOS ASPECTOS FORMALES DEL CONTRATO

¹¹ Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB, (BOE núm. 252, de 17 de octubre de 2014).

¹² RUBIO SANCHEZ F.: *El contrato de trabajo de os deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002, pág. 81-82.

¹³ Artículo 3 RD 1006/1985: “El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada. Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo: a) La identificación de las partes. b) El objeto del contrato. c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas. d) La duración del contrato. No será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación”.

Sobre esta cuestión destacaremos los aspectos formales más importantes que se requieren para formalizar el contrato. Por una parte, debe realizarse de manera escrita, un requisito que tiene efectos meramente probatorios, y no efectos constitutivos. Atendiendo a esto, el incumplimiento del requisito de forma escrita, nunca podrá provocar la nulidad o ineficacia del contrato, sino que simplemente podrá originar sanciones administrativas si no se observa. En relación con lo mencionado, la jurisprudencia también se ha manifestado alegando lo que la mayor parte de la doctrina opina al respecto, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 noviembre de 1968¹⁴.

También conviene hacer una referencia al artículo 8.2 ET en el que se indica, en relación con lo anterior, lo siguiente:

*“Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”*¹⁵.

Por otro lado, debemos mencionar la realidad de que existen casos en los que no se va a realizar un contrato por escrito cuando se trate de un jugador que se compromete a prestar servicios en un club o entidad deportiva, haciéndose en la mayoría de las veces de manera verbal. No obstante, en los casos en que se pacte algo verbalmente, sí que deberá existir una prueba suficiente que justifique la existencia de dicho acuerdo¹⁶.

Otro de los requisitos principales a mencionar, es el del número de ejemplares del contrato, que como anteriormente hemos dicho, hace referencia el artículo 3.1 RD 1006/1985. En este artículo se especifica que el contrato de estos profesionales se deberá formalizar en triplicado ejemplar. Los organismos deportivos, no tienen el derecho de disponer de ninguno de estos tres

¹⁴ A dicha sentencia hace referencia RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 153.

¹⁵ Artículo 8.2 ET.

¹⁶ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., págs. 151-154.

ejemplares. Sin embargo, no ocurre lo mismo con las Federaciones y los sindicatos de deportistas, que sí que tendrán acceso a los ejemplares, pudiendo solicitar al Servicio Público de Empleo las “certificaciones correspondientes de la documentación presentada”¹⁷.

En cuanto al tercer requisito específico en relación con los aspectos formales del contrato, nos encontramos con el registro ante el INEM (establecido en el artículo 3 RD 1006/1985). Aquí debemos advertir de la contradicción que se aprecia en el mismo artículo al señalarse en el punto 1 del artículo 3 del RD 1006/1985 la obligación de registrar en el INEM uno de los ejemplares de los contratos, mientras que en el apartado 3 del mismo artículo, se establece que esta obligación de registrar el ejemplar ante la oficina pública de empleo no será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales¹⁸. Dejando esta contradicción a un lado, el hecho de que se tengan que registrar los contratos de los deportistas profesionales en la oficina pública de empleo es esencialmente para ejercer una función de control por parte de la Administración Pública¹⁹.

Para terminar con los aspectos formales a los que están sometidos los contratos de los deportistas profesionales, hablaremos de la licencia federativa. Esta licencia federativa, será indispensable en el caso de que se quiera participar en cualquier competición deportiva oficial. La licencia será expedida por las federaciones de ámbito autonómico y, en su defecto, por las de ámbito estatal. Es relevante el hecho de que no podrán adquirir dicha licencia federativa aquellos deportistas que hayan sido sancionados por dopaje o aquellos que se encuentren inhabilitados debido a la realización de alguna de las infracciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2013 de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y de lucha contra el dopaje en la actividad deportiva y en su caso en la normativa autonómica vigente²⁰.

¹⁷ CABRERA BAZAN, J.: *La relación especial de los deportistas profesionales*, Tomo II, vol. 11 de la obra *Comentarios a las leyes laborales*, dirigidos por BORRAJO DACRUZ, E., Ed. Revista de Derecho privado, pág. 156.

¹⁸ Artículo 3 RD 1006/1985: “El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada. Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo: a) La identificación de las partes. b) El objeto del contrato. c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas. d) La duración del contrato. No será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación”.

¹⁹ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., págs. 156-157.

²⁰ CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, cit., pág. 63.

III. 2.2. EL CONTENIDO DEL CONTRATO

A. Contenido mínimo

Como hemos visto anteriormente, según señala el artículo 3.2 RD 1006/1985, el contrato de trabajo de los deportistas profesionales deberá contener como mínimo:

- a) *La identificación de las partes*
- b) *El objeto del contrato*
- c) *La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos y, en su caso, de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas*
- d) *La duración del contrato*

No obstante, existen convenios colectivos que además de estos contenidos mínimos exigen también una serie de cuestiones como puede ser el sometimiento a reconocimiento médico por parte del club o entidad deportiva²¹, la obligación de utilizar una determinada indumentaria²² o el derecho a asistencia sanitaria²³, entre otros.

B. Contenido discrecional

Como acabamos de recalcar, existe un contenido mínimo con el que se debe contar en todos los contratos de los deportistas profesionales. Además de aquel, existe un contenido discrecional, establecido en el artículo 3.2 RD 1006/1985, además de los que se establezcan libremente cuando se estimen oportunos, siempre respetando, obviamente, el marco constitucional, los límites establecidos en el ET, y el resto de normas laborales²⁴.

²¹ Cláusula cuarta, anexo I, Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, (BOE núm. 293, de 8 de diciembre de 2015): “Cuarta.–El Futbolista deberá, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el Club o Sociedad Anónima Deportiva, a efectos de su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen”.

²² Cláusula 2.2, anexo I, Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional, (BOE núm. 252, de 17 de octubre de 2014): “Utilizar la indumentaria y material deportivo que le sea facilitado por el club”.

²³ Cláusula quinta, anexo I Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional, (BOE núm. 252, de 17 de octubre de 2014): “ El club garantizará al jugador la asistencia sanitaria gratuita a través de sus propios servicios médicos, o de los que tuviera concertados, en su caso, con terceras entidades, públicas o privadas. Se exceptuará de esta garantía la asistencia odontológica y la de toda aquella enfermedad que no se derive directamente de la práctica de su actividad como deportista. Si el jugador optase por la designación de médicos de su libre elección para el seguimiento de sus enfermedades o lesiones, el club podrá negarse a sufragar los gastos originados”.

²⁴ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 164.

III. 3. LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO

En este apartado trataremos las posibilidades que regula el RD 1006/1985 en relación con las modalidades de trabajo que disponen los deportistas profesionales. Se establecen dos posibilidades de celebrar el contrato de trabajo, los contratos para la formación y los contratos a tiempo parcial. En el artículo 4.1 RD 1006/1985 se prevé que *“el contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común; de acuerdo con ella la situación de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario. Para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial será aplicable lo dispuesto en el artículo 12 números 1, 2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores”*²⁵. De acuerdo con dicho artículo, distinguiremos entre dos apartados.

III. 3.1 EL CONTRATO PARA LA FORMACION

Como ya hemos mencionado anteriormente, para el contrato para la formación, se deberá acudir a lo dispuesto en el ET y demás normativa laboral común. Por lo tanto, podrán celebrar este contrato aquellas personas que tengan edad superior a 16 años e inferior a 25 años y *“carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas”*²⁶. En cuanto a la duración del contrato, deberá tener una duración mínima de un año y una duración máxima de tres años, a no ser que se acuerden distintas duraciones en los convenios colectivos. Además, no podrá volver a ser contratada la misma persona bajo esta modalidad de contrato por la misma o distinta empresa, a no ser que el nuevo contrato tenga por objeto la obtención de una cualificación profesional diferente²⁷.

La utilización del contrato para la formación, puede resultar favorable para los deportistas profesionales, puesto que su aplicación supone conferir carácter laboral, con todos los beneficios consiguientes, a situaciones de práctica deportiva de algunos deportistas profesionales a favor de algunos clubes que actualmente se configuran como relación de

²⁵ Artículo 4 RD 1006/1985.

²⁶ Artículo 11.2 a) ET.

²⁷ Artículo 11.2 b) y c) ET.

aficionados. Esto permite aportar a los deportistas profesionales un fuerte estímulo y contar con la correspondiente protección jurídica²⁸.

Sin embargo, las peculiaridades con las que cuentan los deportistas profesionales, pueden causar algún que otro inconveniente en relación con el uso de esta modalidad general de contrato. Es por esto, que se entiende necesaria la negociación colectiva para equilibrar todos aquellos inconvenientes que se puedan causar²⁹.

III. 3.2. EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Acerca de los contratos de trabajo a tiempo parcial, en virtud del artículo 4.2 RD 1006/1985, será aplicable lo regulado en el artículo 12 números 1, 2, 3 y 4 ET. Sin embargo, es complicado imaginarse la contratación a tiempo parcial en el ámbito de los deportistas profesionales, ya que si bien podría imaginarse como una prestación de los servicios durante un tiempo determinado (como un número de días o meses al año), la duración del contrato de los deportistas profesionales ya está expresamente prevista en el artículo 6 RD 1006/1985 como un “*contrato por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad*”, algo más coherente que la fórmula del contrato a tiempo parcial³⁰. Aunque esto no quita para que en algunos convenios colectivos de ámbito deportivo se aluda expresamente a la posibilidad de establecer contratos a tiempo parcial, seguramente pensando en aquellos deportistas que comparten este deporte con actividades de naturaleza distinta, para que puedan compaginar ambos sin problema alguno, teniendo en cuenta que en España, generalmente, es difícil que muchos deportistas perciban retribución suficiente como para vivir de los ingresos que obtengan únicamente del deporte que realicen³¹.

Para finalizar con la cuestión de las modalidades de contratación, sería interesante señalar que, en base a la opinión del autor Rubio Sánchez, no únicamente existen estas formas citadas en el

²⁸ MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2012, pág. 259.

²⁹ MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 260.

³⁰ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 189.

³¹ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 175.

artículo 4 RD 1006/1985 sino que también podríamos hablar de otras modalidades, como por ejemplo un contrato sometido a condición resolutoria³².

III. 4. EL PERIODO DE PRUEBA

Acerca del periodo de prueba, al que se hace referencia en el artículo 5 del RD 1006/1985, se determina que se regirá por lo establecido en el ET y no podrá exceder en ningún caso de los tres meses.

En cuanto a esta duración de tres meses, sí que debemos indicar que en muchos casos este periodo establecido en el Real Decreto vemos cómo va a ser notablemente reducido o incluso en alguno de los casos, suprimido. Algunos ejemplos los encontramos en el convenio colectivo de fútbol profesional o en el convenio colectivo de ciclismo profesional, donde se menciona que *“únicamente podrá establecerse por escrito un periodo de prueba en aquellos contratos de trabajo celebrados una vez iniciada la competición oficial”*³³, y que no podrá establecerse ningún periodo de prueba³⁴, respectivamente.

Por lo tanto, lo más característico de los periodos de prueba en los contratos de trabajo de los deportistas profesionales es su corta duración. Además, también indicaremos que en el caso de los deportistas profesionales, el periodo de prueba se limita en la mayoría de los casos a confirmar el estado físico del jugador, teniendo así un tiempo o periodo para percibir cómo se encuentra físicamente y cuáles son las cualidades físicas del deportista profesional. De ahí que, en muchos casos, el periodo de prueba resulte inútil o ineficaz, a diferencia de lo que ocurre en otros sectores de trabajo, puesto que hoy en día podemos observar las cualidades físicas y el estado en el que se encuentran los deportistas a través de los múltiples medios de comunicación que existen. Es por esto que la doctrina propone que se suprima dicho periodo

³² RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 175.

³³ Artículo 13 Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad profesional de fútbol profesional (BOE núm. 293, de 8 de diciembre de 2015): *“Únicamente podrá establecerse por escrito un periodo de prueba en aquellos contratos de trabajo celebrados una vez iniciada la competición oficial. Dicho periodo de prueba no podrá tener una duración superior a quince días, y quedará extinguido automáticamente si el Club/SAD tramita durante el mismo la licencia federativa del jugador”*.

³⁴ Artículo 11 Resolución de 11 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional, (BOE núm. 134, de 6 de junio de 2006): *“No podrá establecerse periodo de prueba alguno”*.

de prueba en el contrato de trabajo de los deportistas profesionales³⁵.

III. 5. LA DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

En virtud del artículo 6 RD 1006/1985, *“la duración de su contrato será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”*³⁶.

El RD 1006/1985, sin embargo, no señala una duración concreta para el contrato del trabajo deportivo. Es por ello que las partes deberán fijar dicha duración, pudiéndolo pactar en el convenio colectivo o bien en el contrato individual necesariamente. En caso de que no conste en el contrato de trabajo de un deportista profesional la duración del contrato, entenderemos que se tratará de una duración de un año, ya que esta es la duración de las competiciones oficiales en los diferentes tipos de deportes³⁷.

Sería interesante hacer una referencia a una sentencia acerca de la duración de un contrato, sobre la irrelevancia de la fijación como indefinido de un contrato de trabajo en el RD 1006/1985, en la cual se determina que *“el TSJ de Andalucía fija la imposibilidad de considerar un contrato de trabajo concertado con un entrenador considerado como deportista profesional como indefinido, aunque así lo hayan fijado las partes. Por tanto, cuando el club decide finalizar la relación contractual al término de la temporada no se está produciendo un despido. El siguiente paso es determinar la duración de la temporalidad del contrato, que se fija temporada a temporada, prorrogada tácitamente cuando ninguna de las partes decide*

³⁵ MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 260.

³⁶ Artículo 6 RD 1006/1985.

³⁷ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 177-178.

*poner fin a la relación*³⁸”.

³⁸ STSJ Andalucía de 21 de abril de 2016, DIALNET: Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento, ISSN 2171-5556, N°. 52, 2016, págs. 443-451. Comentario realizado por el autor LASHERAS ROMERO, C.

IV. LAS CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

IV. 1. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

En primer lugar sería adecuado dejar claro, que aparte de contar con una serie de derechos, los deportistas profesionales también deben cumplir con una serie de obligaciones. Su obligación principal es fundamentalmente realizar la actividad deportiva para la que se les contrató en las fechas señaladas, teniendo también en cuenta las reglas del juego concreto y las normas de cada club o entidad deportiva³⁹. Además, a los deportistas profesionales se les aplicarán todos los derechos y deberes básicos establecidos en los artículos 4 y 5 ET⁴⁰.

Respecto a los derechos con los que cuentan, de acuerdo con el artículo 7 RD 1006/1985, estos podrán expresar libremente cualquier opinión que tengan acerca de su profesión deportiva siempre que se trate de razones deportivas y teniendo en cuenta los límites establecidos en el convenio colectivo. En lo referente a la participación en los beneficios que deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el convenio colectivo específico de cada caso, o teniendo en cuenta lo que se haya acordado individualmente a no ser que haya habido contratación por empresa o firmas comerciales previstas en el artículo 1.3 RD 1006/1985. También cuentan con el derecho de ocupación deportiva, no pudiendo ser rechazados de los entrenamientos deportivos o similares, a no ser que se trate de una excepción como por ejemplo una lesión. De nuevo, queremos señalar que serán aplicables los derechos y deberes básicos que se establecen en el ET⁴¹.

Puntualizando, haremos mención a algunos de los derechos fundamentales con los que cuentan los deportistas profesionales, a los que hace referencia el artículo 7 RD 1006/1985 de forma más específica, quizá por la naturaleza especial de su relación laboral con la que cuentan⁴².

³⁹ Artículo 7.1 RD 1006/1985.

⁴⁰ Artículo 7.5 RD 1006/1985.

⁴¹ Artículo 7, apartados 2, 3 y 4 RD 1006/1985.

⁴² CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, cit., pág. 85.

IV. 1.1. EL DERECHO AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y LA IMAGEN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES COMO PERSONAS DE NOTORIEDAD PUBLICA

El artículo 4.2.e) ET reconoce el derecho a todos los trabajadores *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

El derecho a la intimidad y la propia imagen de los deportistas profesionales, es una cuestión que ha venido siendo estudiada por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, llegando a la conclusión de que los deportistas profesionales al ser considerados como personas con notoriedad pública, pueden ver limitados sus derechos en comparación a las demás personas⁴³. De ahí que se haya dado lugar a la redacción del artículo 7.3 RD 1006/1985, en el cual se establece que *“en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto”*.

El derecho al honor, a la intimidad y la imagen de los deportistas profesionales, en ocasiones pueden verse afectados debido a la condición de personas de notoriedad pública, y como consecuencia, entrar en conflicto a la vez con otros derechos fundamentales, como por ejemplo la libertad de expresión e información. De ahí que el conflicto entre los derechos se resuelvan mediante técnicas de ponderación constitucional. Debe recordarse que existe una situación de prevalencia del derecho a la libertad de información sobre el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar⁴⁴. Por lo que teniendo esto en cuenta, si por ejemplo un deportista profesional estuviera dopado, al ser una información relativa al dopaje en el ámbito

⁴³ CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, cit., págs. 90-92.

⁴⁴ En base a lo redactado por los autores CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C., en relación con la STC 105/1990, de 6 de junio.

deportivo podría revelarse aunque afectase a la reputación del deportista siempre que fuera veraz y auténtico⁴⁵.

IV. 1.2. LA LIBERTAD DE EXPRESION DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Respecto al derecho de libertad de expresión, debemos subrayar que después de la STC 6/1995⁴⁶, queda fuera de dudas la garantía de la libertad de expresión a los deportistas profesionales, aunque sigue siendo importante la regulación del artículo 7.2 RD 1006/1985⁴⁷.

En la mencionada sentencia, se interpuso recurso de amparo por el actor que trabajaba para el Club Deportivo Tenerife S.A.D., con la categoría de deportista profesional. El mencionado club interpuso una sanción contra el deportista al realizar este último unas declaraciones que implicaban “menoscabo” contra los directivos del club, así como una serie de comentarios acerca de su relación contractual. Impugnada la sentencia, se redujo la cuantía de la multa. Por su parte, el actor consideraba que las resoluciones impugnadas vulneraban su derecho a la libertad de expresión, del artículo 20.1 a) de la Constitución Española (en adelante, CE) y, subsidiariamente, el artículo 24.1 y 2 CE. Finalmente, se estimó el recurso de amparo, declarando el derecho del actor a la libertad de expresión y declarando la nulidad de la sanción interpuesta por el Club Deportivo Tenerife S.A.D.

El derecho de libertad de expresión, se trata de un derecho que se les reconoce a los deportistas profesionales igual que al resto de trabajadores de otros ámbitos. Lo encontramos expresamente en el artículo 7.2 RD 1006/1985, donde se determina que *“los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respecto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas”*⁴⁸.

⁴⁵ CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, cit., págs. 90-92.

⁴⁶ STC 6/1995 de 10 de enero de 1995, núm. Recurso: Recurso de amparo 3.208/1993, Iberley.

⁴⁷ CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, cit., pág. 86.

⁴⁸ Artículo 7.2 RD 1006/1985.

IV. 2. LAS RETRIBUCIONES

En lo referido a las retribuciones, en virtud del artículo 8 RD 1006/1985 los deportistas profesionales tendrán la retribución que se haya pactado, bien en el convenio colectivo, o bien en el contrato individual. Además, todas las percepciones que reciba el deportista tendrán la consideración de salario legal siempre que se hayan recibido por parte del club o entidad deportiva. Así bien, quedarán excluidas del salario legal las cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan el exigido carácter salarial⁴⁹.

Del primer apartado señalado en el artículo 8 RD 1006/1985, en el cual se establece que los deportistas profesionales deberán pactar la retribución bien en el convenio o en el contrato de trabajo, podemos derivar una serie de exigencias:

En primer lugar, la fijación que se realice deberá aparecer reflejada necesariamente en el contrato de trabajo. Además, cuando se pacte la retribución en el contrato de trabajo, en todo caso se deberán respetar los límites salariales establecidos en el convenio colectivo. Y todas aquellas cantidades económicas sin denominación específica en el contrato, deberán entenderse como incrementos del salario inicialmente acordado⁵⁰.

En segundo lugar, en cuanto a la naturaleza económica del salario, no será relevante si la percepción se concreta en dinero solamente, o en dinero y también en especie, en la medida en que dichas percepciones tengan naturaleza económica. Por prestación en especie para el deportista profesional podemos entender, por ejemplo, el suministro de bienes de uso, en sustitución de parte de la retribución en dinero, y en todo caso como contraprestación del trabajo realizado por cuenta ajena⁵¹.

De esta percepción, podemos mencionar dos cuestiones. Por un parte, existe el problema de que en ocasiones no vamos a saber con seguridad cuándo estamos ante una auténtica percepción de contenido salarial, y cuándo estamos en presencia de una percepción adicional a la práctica deportiva, que se recibe como una consecuencia propia de la práctica, no existiendo un criterio único y seguro para averiguar la resolución de tal cuestión. Por otro lado, nos

⁴⁹ Artículo 8 RD 1006/1985.

⁵⁰ MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 308.

⁵¹ MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 315.

encontramos con el problema de cuál debe ser el límite máximo en relación con la percepción de las prestaciones salariales en especie, puesto que no se especifica en el RD 1006/1985. Por ello, lo más lógico, es que para solucionar este problema acudamos a lo establecido en el ET, que es de un 30%⁵².

IV. 3. LA JORNADA

La jornada de trabajo del deportista profesional se encuentra regulada en el artículo 9 RD 1006/1985. Esta comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En cuanto a la duración de la jornada laboral y de acuerdo con el artículo mencionado, será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos⁵³.

Así bien, se puede observar cómo el mencionado precepto no hace referencia específica acerca de la duración máxima, simplemente estableciendo que se determinará de acuerdo con lo fijado en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo. Por lo que la duración concreta de las jornadas de los deportistas profesionales, así como sus límites generales, será acordada en los contratos de trabajo o convenios colectivos, que obviamente deberá respetar en todo caso los límites legales. En el punto 2 del artículo 9 RD 1006/1985, se establece que se permitirá la anualización del trabajo, lo que significa que existen muchas posibilidades para la negociación de la jornada.

Debemos señalar que los clubs o entidades deportivas no podrán distribuir la jornada de trabajo sin observar lo que se haya pactado en los acuerdos de empresa, ni alterar la distribución de lo

⁵² MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., págs. 315-316.

⁵³ Artículo 9 RD 1006/1985.

que se haya programado previamente sin seguir los pasos establecidos en el artículo 41 ET⁵⁴.

En relación con los convenios colectivos que estén suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de negociación colectiva, estarán obligados a *“prever un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año”*, porcentaje que será del 5% a no ser que se acuerde de manera distinta⁵⁵.

En lo que respecta al cómputo de la jornada, en el artículo 9 RD 1006/1985 se indica que *“formará parte de la jornada laboral del deportista tanto la prestación efectiva de sus servicios ante el público, como el tiempo en que esté bajo las ordenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o de la preparación física y técnica para la misma”*.

Sin embargo, un asunto que no queda claro es si los periodos de tiempo que se dediquen a las actividades de las Federaciones Nacionales como, por ejemplo, concentraciones o viajes para la práctica de la actividad, también estarán dentro de lo que se configura como jornada laboral normal o se deberán recuperar con posterioridad. Pues bien, como el RD 1006/1985 no deja fijada esta cuestión, deberemos acudir a lo que se indique en el convenio colectivo o en el contrato individual, en virtud del artículo 34.1 ET, o a las costumbres locales y profesionales⁵⁶.

IV. 4. LOS DESCANSOS Y VACACIONES

IV. 4.1. EL DESCANSO SEMANAL

Los deportistas profesionales podrán disfrutar de un descanso semanal que será como mínimo de un día y medio, de acuerdo con el artículo 10.1 RD 1006/1985. Este derecho también está reconocido en el ET, en su artículo 37.1, con la diferencia de que en este último, a los menores de 18 años se les amplía el descanso semanal mínimo, siendo este de dos días. También podemos observar que en virtud del ET, el disfrute de este descanso semanal se pactará por

⁵⁴ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., págs. 192-195.

⁵⁵ Artículo 2, apartado 1, i). Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

⁵⁶ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 196.

“mutuo acuerdo” y teniendo en cuenta que los días de descanso no coincidan con los días en que se vaya a practicar el deporte que sea ante el público.

En el RD 1006/1985 se indican una serie de peculiaridades en relación con el derecho al descanso semanal:

En primer lugar, en el caso de que el deportista no pudiera disfrutar de su descanso semanal debido a las exigencias establecidas en el club o similares, entonces el tiempo que no haya disfrutado será trasladado a otro día de la semana. Aquí vemos cómo se ausenta otro de los requisitos establecidos en el derecho relacionado con el descanso semanal previsto en el ET, pues se establece que el descanso tiene carácter interrumpido.

En segundo lugar, en los casos en los que los deportistas tuviesen actuaciones deportivas que realizar, se podrá admitir que el descanso semanal mínimo de un día y medio, sea de treinta y seis horas, admitiéndose la posibilidad de que las horas de descanso semanal se dividan, para acumularse a las horas de descanso de cada día.

Normalmente este periodo mínimo de descanso (un día y medio) no se suele aumentar en el ámbito del deporte profesional, pues en la mayoría de los deportes se intenta que el descanso sea simplemente de ese día y medio, aunque se establezca en el RD 1006/1985 que es “lo mínimo”⁵⁷.

Por último, añadiremos como ejemplo el artículo 31 del convenio colectivo de baloncesto profesional⁵⁸, refiriéndose al descanso semanal. En este se indica que “*los jugadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio interrumpido, que será fijado de común acuerdo con el club o SAD, y si tal descanso se ve alterado en algún caso por causa de la competición, la parte no disfrutada será trasladada a otro día cualquiera de la semana, nuevamente de acuerdo con el club o SAD*”.

IV. 4.2. LAS FIESTAS LABORALES

⁵⁷ ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., págs. 200-203.

⁵⁸ Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB, («BOE» núm. 252, de 17 de octubre de 2014).

En relación con las fiestas laborales, en el artículo 10.2 RD 1006/1985 se establece que en los supuestos en que no se pueda disfrutar de las fiestas laborales que se señalen en el calendario oficial, entonces dichos días se trasladarán a otro día de la misma semana en la que se celebre la fiesta laboral. Aunque no se especifique el calendario oficial al que se refiere, lógicamente acudiremos al calendario general que se aplica para el resto de actividades laborales, señalado en el ET.

Hay que puntualizar, que en el RD 1006/1985 se ha anulado la posibilidad de obtener compensación económica excepcional de los mismos⁵⁹.

IV. 4.3. LAS VACACIONES

Al igual que el resto de trabajadores, en el ámbito deportivo los profesionales también tendrán derecho a un periodo de vacaciones, como bien establece el artículo 10.3 RD 1006/1985: *“Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento; se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual”*⁶⁰.

El periodo de disfrute tendrá que coincidir con el tiempo en el que se detenga la actividad deportiva y podrá haber la división de las vacaciones, pero siempre que se haya pactado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo individual⁶¹.

IV. 5. LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS

En el artículo 20 RD 1006/1985 se establece que *“la Administración Laboral ejercerá las competencias que le son propias en cuantas de las cuestiones reguladas en la presente norma se dé una intervención administrativa en las que les sean homólogas en las relaciones laborales comunes”*⁶².

⁵⁹ ROQUETA BUJ, R.; *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 204.

⁶⁰ Artículo 10.3 RD 1006/1985.

⁶¹ ROQUETA BUJ, R.; *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, cit., págs. 207-208.

⁶² Artículo 20 RD 1006/1985.

Observando el citado artículo podríamos deducir que el contenido se deriva de la aplicación del derecho supletorio, tal y como se establece en el artículo siguiente a este en el que se señala que todo lo que no esté regulado en el RD 1006/1985 se regulará por lo establecido en el ET y demás normas laborales de aplicación general⁶³. Debemos destacar que, en esta cuestión sobre la intervención administrativa no vemos gran diferencia respecto a las relaciones laborales comunes⁶⁴.

IV. 6. LOS DERECHOS COLECTIVOS

En materia de derechos colectivos de los deportistas profesionales, de acuerdo con el artículo 18 RD 1006/1985, se aprecia que no hay apenas diferencias en comparación con los trabajadores que se rigen por la relación laboral común, pues se establece lo siguiente:

- “1. Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios.*
- 2. No obstante, no procederá la suspensión del contrato por razones de representación sindical, salvo acuerdo entre el deportista afectado y el club o entidad deportiva”⁶⁵.*

Del precepto señalado concluimos que no hay ningún tipo de restricción en el ámbito de derechos colectivos de los deportistas profesionales, por lo que todas aquellas singularidades que se establezcan, serán pactadas a través de la negociación colectiva⁶⁶.

De este modo se aplicarán a los deportistas profesionales los “*derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*” regulados en el Título II ET y el derecho de huelga, establecido en el Título I Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. También tendrán derecho a la libertad sindical, derecho reconocido en el artículo 28 de la Constitución Española (en adelante, CE), y regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical⁶⁷, el derecho de reunión, recogido en el artículo 4.1f) ET y el derecho a la negociación colectiva. En cuanto a los mismos, subrayaremos algunos aspectos:

⁶³ Artículo 21 RD 1006/1985.

⁶⁴ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 378.

⁶⁵ Artículo 18 RD 1006/1985.

⁶⁶ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 329.

⁶⁷ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 330.

A. Derecho de representación colectiva

En virtud del artículo 62 ET, cuando la empresa o centro tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores, la representación de los trabajadores le competirá al delegado de personal. Aunque también podrá haber delegado de personal cuando sean entre seis y diez trabajadores si así lo determinasen por mayoría. Por lo tanto, la representación de los deportistas profesionales en su club o entidad deportiva se llevará a cabo a través del delegado de personal⁶⁸.

B. Derecho de reunión

Respecto al derecho de reunión, los deportistas profesionales podrán ejercerlo sin ninguna limitación puesto que se trata de un derecho básico de todos los trabajadores, de acuerdo con el artículo 4.1.f) ET. De hecho, dentro del ámbito deportivo es algo muy habitual las reuniones de carácter informal entre los jugadores⁶⁹.

C. Negociación colectiva

A pesar de que en el RD 1006/1985 se sugiere la negociación colectiva como un mecanismo adecuado para completar lo dispuesto en dicho Real Decreto, apenas ha sido utilizado para regular las peculiaridades con más detalle de las distintas ramas en el ámbito deportivo. Lo cierto es que en la actualidad únicamente existen convenios colectivos en las cuatro modalidades deportivas más tradicionales y que tienen más repercusión tanto económica como social en nuestro país: baloncesto, fútbol, balonmano y ciclismo⁷⁰.

D. Derecho de huelga

El derecho de huelga se encuentra regulado, como hemos mencionado anteriormente, en el Real Decreto Legislativo 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo (en adelante, RD 17/1977).

En el ámbito deportivo concretamente, el derecho de huelga puede provocar algunos trastornos, puesto que existen normas deportivas que exigen un número mínimo de

⁶⁸ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 334.

⁶⁹ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 334.

⁷⁰ BOSCH CAPDEVILA, E.: *La prestación de servicios por deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 126.

deportistas en sus correspondientes competiciones oficiales, no pudiéndose celebrar los encuentros o competiciones programadas en caso de que no se cumpla con el número mínimo de deportistas. Por ello, y para evitar que surjan dichos trastornos, entre otros, el artículo 8.1 RD 17/1977⁷¹ establece que en los convenios colectivos se podrán establecer normas complementarias, incluyendo la renuncia al ejercicio del derecho de huelga⁷².

⁷¹ Artículo 8.1 RD 17/1977: *“Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho”*.

⁷² RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 340.

V. LA EXTINCION DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

V. 1. LAS CESIONES TEMPORALES

El artículo 11 RD 1006/1985 regula lo que denominamos las cesiones temporales de los deportistas profesionales, estableciendo, por una parte, que los deportistas profesionales podrán ser cedidos de un club o entidad deportiva a otro u otra, siempre que sea durante la vigencia del contrato y con el consentimiento expreso del deportista profesional⁷³.

Por otra parte, el club o entidad deportiva deberá consentir esta cesión temporal del deportista profesional a otro club o entidad deportiva, cuando no se hayan utilizado sus servicios a lo largo de la temporada, para la participación de competición oficial ante el público⁷⁴.

Además, siempre que se acuerde una cesión, se deberá indicar expresamente la duración que vaya a tener, respetando siempre el tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad deportiva cedentes. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del club o entidad cedente y responderán ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social⁷⁵.

En el último apartado del artículo, se establece que si la cesión se realizase mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a recibir la cantidad que se hubiese acordado en pacto colectivo o individual, siendo siempre dicha cantidad superior al 15% bruto de la cantidad estipulada. En el caso de que se tratase de una cesión recíproca de deportistas, cada uno de estos tendrá derecho, como mínimo, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, frente al club de procedencia. Además, tendrán derecho a una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año⁷⁶.

Analizando el precepto, vemos que se trata de la posibilidad de que los clubes o centros deportivos puedan ceder a sus deportistas profesionales para que desarrollen sus facultades deportivas en otros clubes durante un tiempo determinado, manteniendo una vinculación laboral con el club cedente.

⁷³ Artículo 11.1 RD 1006/1985.

⁷⁴ Artículo 11.2 RD 1996/1985.

⁷⁵ Artículo 11.3 RD 1006/1985.

⁷⁶ Artículo 11.4 RD 1006/1985.

Debemos destacar que dicha cesión temporal supone una excepción a lo que viene regulado en el artículo 43.1 ET⁷⁷, pero en este caso estaría justificado al tratarse de la relación laboral de deportistas profesionales. Asimismo, dicha cesión supone un beneficio en el aspecto económico tanto para el club cedente como para el club cesionario, pues el club que ceda al deportista profesional se ahorrará los costes que este le suponga y el club cesionario deberá costear solamente lo relacionado con la subrogación en sus derechos con el jugador⁷⁸.

V. 2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El artículo 12 del RD 1006/1985 establece que *“el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”*.

Por lo tanto, al remitirse al Estatuto de Trabajadores, debido a lo dispuesto en artículo 21 del RD 1006/1985⁷⁹, donde se señala que para todo aquello que no esté regulado expresamente en el Real Decreto se acudirá al ET siempre que *“no sea incompatible con la naturaleza especial de la relación especial de los deportistas profesionales”*, tendremos que aplicar el artículo 45 del ET⁸⁰ en el cual se regulan las causas y los efectos de la suspensión del contrato.

V. 3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

⁷⁷ Artículo 43.1 ET: *“La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”*.

⁷⁸ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 272.

⁷⁹ Artículo 21 RD 1006/1985: *“En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”*.

⁸⁰ Artículo 45 ET: *“1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: a) Mutuo acuerdo de las partes. b) Las consignadas válidamente en el contrato. c) Incapacidad temporal de los trabajadores. d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. f) Ejercicio de cargo público representativo. g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. i) Fuerza mayor temporal. j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. k) Excedencia forzosa. l) Ejercicio del derecho de huelga. m) Cierre legal de la empresa. n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. 2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”*.

La extinción del contrato de los deportistas profesionales está regulada en los artículos 13 al 16 RD 1006/1985. En relación con las diferentes causas por las que se extingue la relación laboral, se trata de una lista tasada en base al artículo 13 RD 1006/1985.

Con respecto al régimen común, los deportistas profesionales cuentan con alguna particularidad en relación con la extinción del contrato, pues no se incluyen como causas extintivas ni la jubilación del trabajador prevista en el artículo 49.1.f) ET, ni las causas objetivas recogidas en el artículo 52 ET⁸¹.

Nosotros, además de hacer referencia a las causas establecidas en el artículo 13, nos centraremos en examinar más profundamente dos de ellas: La extinción del contrato por despido del deportista profesional y la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional.

V. 3.1. LOS EFECTOS DE LA EXTINCION DEL CONTRATO POR DESPIDO DEL DEPORTISTA

La extinción del contrato por despido, la encontramos regulada en el artículo 15 RD 1006/1985. Este artículo, divide la extinción del contrato del deportista en despido improcedente o despido procedente.

De tal forma, en caso de ser un despido improcedente, se regula que el deportista profesional tendrá derecho a indemnización que, en caso de que no se haya pactado, se acordará judicialmente y será como mínimo de dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, además de la parte proporcional que corresponda de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. Para su fijación se valorarán las circunstancias concurrentes, sobre todo la remuneración que el deportista profesional haya dejado de percibir a causa de la extinción anticipada de su contrato⁸².

⁸¹ GONZALEZ DEL RIO, J. M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2008, pág. 140.

⁸² Artículo 15.1 RD 1006/1985: *“El deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el*

Al no hacerse referencia en el RD 1006/1985 a los motivos que conducen a la calificación del despido como improcedente en esta relación laboral especial, se acudirá a lo establecido en la legislación laboral común para suplir esa ausencia. Entonces, en virtud del artículo 55.4 ET, se calificará como despido improcedente en aquellos casos en los que el empresario no justifique el incumplimiento realizado por el trabajador y por el cual se ha llegado a la extinción del contrato, tal no cuente con entidad suficiente como para imponer la máxima sanción laboral posible, o en el caso de que no se haya observado el requerimiento de la forma establecida en el artículo 55.1 ET⁸³.

Respecto a la indemnización en el despido improcedente, a lo que ya hemos hecho referencia anteriormente, el deportista profesional tendrá derecho a recibir indemnización por parte del club o entidad deportiva, debido a la extinción unilateral y sin causa. En el artículo 15.1 RD 1006/1985 se establecen tres maneras distintas de indemnización que se aplicarán dependiendo del caso concreto. El primer tipo de indemnización es la denominada automática, es decir, la que se haya pactado. El segundo tipo es otra indemnización mínima, que será la indemnización de dos mensualidades de las retribuciones periódicas además de la parte proporcional correspondiente a los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año. Por último el tercer tipo de indemnización, tendrá en cuenta las circunstancias del caso concreto⁸⁴.

En cuanto a la indemnización pactada, deberá ser concretada entre las partes y ser abonada por el club o entidad deportiva, a tenor del principio de autonomía de la voluntad, en base al artículo 1255 del Código Civil, de tal forma que sólo entrarán en juego Juzgados y Tribunales subsidiariamente⁸⁵.

En relación con la readmisión, en la relación laboral común el artículo 56 ET le da opción al empresario de optar, en el plazo de cinco días desde que se notifica la sentencia, entre la readmisión del trabajador o el abono de indemnización, entendiendo que la opción de la indemnización determinaría la extinción del contrato de trabajo. En lo que respecta a los

último año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato”.

⁸³ GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2008, pág. 218.

⁸⁴ GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 219.

⁸⁵ GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 220.

deportistas profesionales, a lo largo de la década de los años ochenta, la jurisprudencia se manifestaba de manera conforme a la posibilidad de la readmisión del deportista profesional si así lo decidía la entidad deportiva o el club.⁸⁶

Sin embargo, esta situación cambió con la resolución del TS 21 diciembre 1992⁸⁷, la cual estableció que en la relación laboral especial de los deportistas profesionales, no cabía la readmisión cuando se tratase de un despido improcedente, de acuerdo con el artículo 15.1 RD 1006/1985, ya que se establece expresamente en el mismo “sin readmisión”, significando la readmisión una opción excluyente. De esta manera, hoy en día se sostiene la imposibilidad de que se readmita al deportista profesional por parte del club o entidad deportiva cuando se trate de despido improcedente, teniendo este como único efecto la indemnización, sin existir opción alternativa⁸⁸.

Sería interesante hacer referencia a una Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo Contencioso, del día 22 de noviembre de 2012 en la que se trata la indemnización de un deportista profesional por despido improcedente⁸⁹, en la cual se interpone un recurso de casación contra una sentencia debido a que las partes alegaban una indemnización más ajustada a derecho. Lo cierto, es que al igual que existe un límite mínimo de indemnización garantizado, no existe un límite máximo, lo que impidió aceptar la tesis de la parte recurrente que pretendía una mayor indemnización. Por ello se acaba desestimando el recurso de casación.

En caso de ser un despido procedente, en cambio, el artículo 15.2 RD 1006/1985 afirma que *“el despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”*⁹⁰. Por tanto, al no establecerse nada en

⁸⁶ GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., págs. 222-223.

⁸⁷ A dicha sentencia hace referencia el autor GARCÍA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 223.

⁸⁸ GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 223.

⁸⁹ STS (Sala de lo Contencioso administrativo) de 22 de Noviembre de 2012, núm. Recurso: 1898/2011. (Núm. Cendoj: 28079130022012101464).

⁹⁰ Artículo 15.2 RD 1006/1985: *“El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral*

cuanto a la forma en la que se tiene que llevar a cabo el despido disciplinario, se aplicará lo regulado en el artículo 55.1 ET, de manera que cuando un club o entidad deportiva quiera despedir a un deportista profesional, deberá manifestarlo *“por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”*⁹¹. Asimismo, cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical *“procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese”*, en virtud del artículo 55.1 ET. En caso de que el club o la entidad deportiva no cumpliera con dicho requisito, contará con el plazo de 20 días para realizar un nuevo despido cumpliendo los requerimientos que se hubiesen omitido⁹².

V. 3.2. LOS EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL DEPORTISTA PROFESIONAL

Otra de las causas más utilizadas es la extinción del contrato por voluntad del deportista, donde, como establece el artículo 16 RD 1006/1985, la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional cuando no exista causa inimputable al club, le dará a este último el derecho a una indemnización, que fijará la Jurisdicción Social en aquellos casos que no se haya pactado anteriormente, teniendo en cuenta las circunstancias de orden deportivo, los motivos de la extinción, el perjuicio que haya causado el deportista profesional al club o entidad deportiva, así como los demás elementos que se consideren oportunos⁹³.

En el caso de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva distinta, estos últimos se harán responsables subsidiariamente del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas⁹⁴.

En el caso de que la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, se funde en alguna de las causas establecidas en el artículo 50 ET, se producirán los mismos efectos que en el caso de despido improcedente sin readmisión⁹⁵.

podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”

⁹¹ Artículo 55.1 ET.

⁹² GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, cit., pág. 216.

⁹³ Artículo 16.1 RD 1006/1985.

⁹⁴ Artículo 16.1 RD 1006/1985.

Las causas por las que el deportista puede para extinguir con justa causa el contrato y con derecho a una indemnización son:

- a. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- b. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado
- c. Incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones contractuales
- d. Efectos de la extinción fundada en justa causa instada por el deportista profesional⁹⁶

En el caso de que se trate de una extinción del contrato por voluntad unilateral sin causa justificada, el trabajador podrá verse obligado a abonar una indemnización al club donde estaba prestando sus servicios, lo que denominamos “cláusula de rescisión”. El problema se dará cuando la cuantía de la indemnización no venga establecida en el contrato a través de dicha cláusula de rescisión o cuando la misma devenga nula. En caso de que esto ocurra, la indemnización se fijará, como bien se establece en el artículo 16.1 RD 1006/1985, en función de las circunstancias del orden deportivo, los motivos de la extinción, el perjuicio que se haya causado a la entidad deportiva y demás circunstancias que el juzgador considere convenientes⁹⁷.

V. 3.3. OTRAS CAUSAS DE EXTINCION

Finalmente, es importante nombrar las demás causas de extinción del contrato, puesto que como ya hemos mencionado anteriormente, además de las analizadas existen otras causas por las que puede suceder la extinción del contrato, de acuerdo con el artículo 13 RD 1006/1985:

- a) Podrá realizarse por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tiene como objetivo la cesión definitiva del deportista a otro club, se tendrá en cuenta lo

⁹⁵ Artículo 16.2 RD 1006/1985.

⁹⁶ Se manifiesta acerca de las causas por las que el deportista profesional puede extinguir el contrato con derecho a indemnización el autor GONZALEZ DEL RIO, J. M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, cit., págs. 327-347.

⁹⁷ GONZALEZ DEL RIO, J. M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, cit., pág. 348.

pactado por las partes sobre condiciones económicas de conclusión del contrato. Y en el caso de que no haya pacto, la indemnización no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada.

b) Por haber cumplido la totalidad del contrato.

c) Por haber finalizado el tiempo convenido.

d) Cuando se produzca la muerte o una lesión importante que de lugar a una incapacidad permanente o gran invalidez. En este supuesto, el deportista o su beneficiario tendrá derecho a percibir una indemnización por lo menos de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte, sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a las que tuvieran derecho.

e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de Socios, siguiendo el procedimiento regulado en el artículo 51 ET.

f) En el caso de que exista crisis económica en el club o entidad deportiva y se deba hacer una reestructuración de la plantilla de deportistas, o por otro tipo de crisis que imposibilite el desarrollo común de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo que se llevaba acabo.

g) Por las causas establecidas en el contrato, salvo que estas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva⁹⁸.

V. 4. LAS FALTAS Y SANCIONES

En función de lo regulado en el artículo 17 RD 1006/1985, en el caso de que el deportista incumpla alguno de los requerimientos contractuales, podrá ser sancionado el club o entidad deportiva según su gravedad. En los convenios colectivos será donde se establezca la graduación de faltas y sanciones, en las que se incluyen las sanciones pecuniarias. Además, todas las sanciones serán recurribles ante la Jurisdicción Social⁹⁹.

En ningún caso podrán imponerse sanciones por aquellos comportamientos que no se ejerzan dentro de la actividad deportiva, a no ser que repercutan grave y negativamente en el

⁹⁸Artículo 13 RD 1006/1985.

⁹⁹Artículo 17.1 RD 1006/1985.

rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma incuestionable la imagen del club o entidad deportiva. Tampoco se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista¹⁰⁰.

Analizando el precepto, por una parte, en cuanto al término “incumplimiento contractual”, para que este se considere como una falta y se imponga la correspondiente sanción, tendrá que tratarse de una serie de acciones u omisiones dolosas o negligentes del trabajador. Esto significa que el trabajador no es que tenga que realizar su trabajo de manera impecable sin ninguna equivocación, sino que simplemente deberá desarrollar su actividad dentro del marco normal del deber de diligencia¹⁰¹.

Por otra parte, en relación con la graduación de faltas y sanciones, en el precepto se remite a lo que se negocie en los convenios colectivos. Sin embargo, acordar la graduación de faltas y sanciones en negociación colectiva no se contempla como la mejor vía para establecer dicha graduación, pues debería existir algún mínimo establecido que sirviese como punto de referencia. Respecto a aquellas modalidades deportivas que no estén sujetas a convenio colectivo, se acudirá, naturalmente, a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores¹⁰².

¹⁰⁰Artículo 17.2 RD 1006/1985.

¹⁰¹ RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 256.

¹⁰² RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., págs. 257-258.

VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo, como se ha podido observar, se ha estudiado la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Como se menciona en la introducción, este Trabajo de Fin de Grado me resultaba de gran interés puesto que quería analizar e informarme más profundamente acerca de las peculiaridades que los deportistas profesionales tienen respecto de la relación laboral común. A lo largo de mi vida siempre he mantenido contacto con el deporte por lo que esta era una forma de conectar dos aspectos importantes de mi día a día.

De esta manera, este apartado tratará de recoger la información y los datos más relevantes obtenidos a lo largo del trabajo, así como de hacer un pequeño análisis de lo trabajado anteriormente acerca de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

PRIMERA

Nos encontramos ante una relación laboral que se caracteriza fundamentalmente por ser algo especial respecto de las relaciones laborales de carácter común. En el presente trabajo, se comienza hablando de lo que es la relación laboral común, así como dónde está regulada y cual es su ámbito de aplicación. En el mismo artículo donde se establece el ámbito de aplicación de la relación laboral común (artículo 1 ET), se establecen cuáles son las relaciones laborales especiales, siendo una de ellas, la de los deportistas profesionales.

Me gustaría recalcar que el colectivo de los deportistas profesionales ha sido un colectivo que ha ido evolucionando en las últimas décadas, puesto que hasta hace no mucho tiempo, estos se caracterizaban por encontrarse al margen del derecho, siendo el deporte una cuestión únicamente tratada como una actividad de entretenimiento y cuya regulación solo la podíamos encontrar en las normas internas de las Federaciones Deportivas y en los propios convenios colectivos de los clubs. Esta relación laboral especial fue de las últimas en incluirse en la legislación laboral por lo que claramente ha sido un colectivo que ha carecido de la protección que otros colectivos gozaban, laboralmente hablando.

Actualmente la relación laboral especial de los deportistas profesionales se encuentra regulada en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (RD 1006/1985), debiendo destacar la diferencia que marcó la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, la

cual marcó un punto de inflexión al reconocer el carácter laboral de las relaciones de los deportistas profesionales con los clubs o entidades deportivas.

SEGUNDA

En el trabajo se analizan una serie de puntos fundamentales de la relación laboral de los deportistas profesionales, como es el contrato de los mismos. En relación con el contrato de los deportistas profesionales, en el RD 1006/1985 se hace referencia a dos modalidades, el contrato a tiempo parcial y el contrato para la formación. Respecto a esta cuestión, llama bastante la atención cómo los deportistas profesionales se encuentran algo limitados, pues no acceden a la posibilidad de establecer contratos indefinidos. En relación con esta limitación, considero que es algo que puede generar inseguridad a los deportistas profesionales a la hora de prestar servicios, puesto que saben que en ningún caso pueden optar por trabajar indefinidamente en el mismo club o entidad deportiva.

TERCERA

En tercer lugar, es destacable la cuestión acerca de los derechos de los deportistas profesionales. Concretamente, los derechos fundamentales a los que hace referencia el artículo 7 RD 1006/1985 de forma específica, quizá por la naturaleza especial de los deportistas profesionales, son: el derecho al honor, a la intimidad y la imagen de los deportistas profesionales como personas de notoriedad pública y el derecho a la libertad de expresión de los mismos.

En cuanto al derecho a la libertad de expresión resulta curioso lo limitada que está en el mundo de los deportistas profesionales, pues, a pesar de que el deportista puede opinar sobre todo aquello que guste acerca de su relación laboral, pocas veces se da este supuesto debido a las consecuencias que ello puede conllevar, como se puede observar por ejemplo en la STC 6/1995, en la cual un deportista interpuso recurso de amparo a su respectivo club debido a la sanción que este le había impuesto por realizar unas declaraciones despectivas hacia el club.

En relación con los derechos colectivos con los que cuentan los deportistas profesionales, se aprecia que no hay apenas diferencias en comparación con los trabajadores que se rigen por la relación laboral común. No existe ningún tipo de restricción por lo que todas las

peculiaridades oportunas serán pactas en convenio colectivo. Así entonces, los deportistas profesionales contarán con los derechos de representación colectiva, derecho de huelga, derecho de negociación colectiva y derecho de reunión.

CUARTA

Cabe destacar que la jornada laboral del deportista profesional regulada por el artículo 9 RD 1006/1985, puede variar significativamente dependiendo del tipo de contrato individual o lo fijado en el convenio colectivo, ya que el RD 1006/1985 no deja claro si las actividades, viajes o concentraciones realizadas para las distintas actividades de las Federaciones Deportivas se encuentran dentro de la jornada laboral del deportista.

Por otro lado, los deportistas gozarán de un periodo vacacional anual que será de un mínimo de 30 días, debiendo pactar las fechas concretas en convenio o en el contrato individual, aunque en todo caso el periodo de disfrute vacacional deberá coincidir con el tiempo en el que se detenga la actividad deportiva, pudiendo caber la división de las vacaciones. Por lo que en la actividad de fútbol profesional, por ejemplo, el periodo vacacional de los futbolistas profesionales podrá ser desde que acabe la temporada hasta el inicio de la siguiente (la cual suele ser parte del mes de mayo, junio y parte del mes de julio).

QUINTA

En el artículo 8 RD 1006/1985, se establece que la retribución de los deportistas profesionales será aquella que se haya pactado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo individual. De ahí que podamos observar importantes diferencias en las retribuciones dependiendo de las características del deporte y las peculiaridades del deportista, así como de la repercusión de algunos deportes y/o deportistas en la sociedad.

SEXTA

En el trabajo, se ha tratado la extinción del contrato de los deportistas profesionales como uno de los puntos fundamentales. En este punto, por una parte se analizan las cesiones temporales, lo cual supone la posibilidad de que los clubes o centros deportivos puedan ceder a sus deportistas profesionales para que desarrollen sus facultades deportivas en otros clubes

durante un tiempo determinado, manteniendo una vinculación laboral con el club cedente. Las cesiones, son algo que se utiliza habitualmente con distintos fines, como puede ser ceder a un deportista joven a otro club de categoría inferior para que se pueda formar sin tener que esperar a ser contratado por el club de categoría superior sin la oportunidad de poder entrenar.

Por otra parte, se han tratado las causas de extinción del contrato, las cuales se encuentran reguladas en el artículo 13 RD 1006/1985. En el presente trabajo se han analizado más profundamente los efectos de la extinción del contrato por despido del deportista profesional y los efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, al ser unas de las causas más comunes. He de añadir acerca de este asunto, que considero que las causas reguladas en el artículo 13 deberían ser ampliadas, pues por ejemplo no se hace referencia a la lesión que produce incapacidad permanente parcial, haciendo referencia únicamente a la lesión que produce incapacidad permanente total o gran invalidez como causa de extinción.

SEPTIMA

Por último, en el trabajo se analizan las faltas y sanciones que pueden ser cometidas por los deportistas profesionales, pues en el caso de que el deportista incumpla alguno de los requerimientos contractuales, podrá ser sancionado el club o entidad deportiva según su gravedad (la cual se negociará en el convenio colectivo). Es importante recalcar que en ningún caso podrán imponerse sanciones por comportamientos que se realizan fuera de la actividad deportiva, a no ser que estos comportamientos repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben la imagen del club o entidad deportiva. Tampoco se podrán imponer sanciones que traten de reducir la duración de las vacaciones o descansos a los que tienen derecho los deportistas profesionales.

Como conclusión general, considero que el colectivo de los deportistas profesionales ha estado desprotegido durante muchos años hasta que se ha integrado totalmente en el régimen laboral. Se trata de una relación laboral especial que cuenta con muchas singularidades, algunas negativas y otras positivas, que han sido muy interesantes estudiar.

Para finalizar, me gustaría añadir que la experiencia realizando el Trabajo de Fin de Grado ha sido muy satisfactoria, pues nunca había realizado antes un trabajo de tal relevancia

Marta Cantalapiedra Tricas

académica y me ha servido para ampliar mis capacidades a la hora de realizar un trabajo. Además, he contado con gran ayuda por parte de mi tutora para corregir mis errores por lo que ha sido mucho más fácil avanzar en el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

BOSCH CAPDEVILA, E.: *La prestación de servicios por deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

CORREA CARRASCO, M. y SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

GARCIA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2008.

GONZALEZ DEL RIO, J. M.: *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2008.

MONEREO PEREZ, J. L. y CARDENAL CARRO, M.: *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2012.

ROQUETA BUJ, R.: *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

RUBIO SANCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2002.